



The measurement of job insecurity: A revision of Chirumbolo et al. (2015) scale

La misura della job insecurity: Revisione della scala di Chirumbolo et al. (2015)

Greta Castellini^a, Edoardo Lozza^a, Cinzia Castiglioni^a, Antonio Chirumbolo^{b,*}

^a *Università Cattolica Del Sacro Cuore di Milano*

^b *Sapienza Università di Roma*

ARTICLE INFO

Submitted: 03 November 2016

Accepted: 25 November 2016

DOI: 10.4458/8005-03

ABSTRACT

The perception of job insecurity is a frequent and increasing phenomenon in the current social and economic context. The availability of reliable and valid metrics to measure this phenomenon is of paramount importance. In the present paper, we suggest a modification to the Chirumbolo et al.'s (2015) job insecurity scale, revising an item from the Italian version. A questionnaire was submitted to 315 Italian employees. One hundred and fifty-seven employees filled in the original scale and one hundred and fifty-eight employees filled in the modified scale with the proposed revision. Both a confirmatory and exploratory factorial analysis showed that the modified item better describes worries and concerns related to job insecurity. Moreover, the modified scale's reliability improves compared to the original one.

Keywords: Job insecurity; exploratory factorial analysis; confirmatory factorial analysis.

RIASSUNTO

La percezione di insicurezza nei riguardi del proprio posto di lavoro è un fenomeno sempre più frequente e pervasivo nell'attuale contesto economico e culturale. È fondamentale poter disporre di strumenti attendibili e validi per misurare questo fenomeno. In questo lavoro proponiamo una modifica alla scala di Chirumbolo et al. (2015), rimodulando la formulazione italiana di un item della scala. Il questionario è stato somministrato a 315 lavoratori italiani subordinati. Centocinquantesette partecipanti hanno compilato la scala originale mentre centocinquantotto partecipanti hanno compilato la scala rivisitata con la modifica proposta. I risultati sia dell'analisi fattoriale esplorativa sia confermativa mostrano come l'item rivisto sia meglio in grado di cogliere l'aspetto di preoccupazione riguardante l'insicurezza lavorativa. Anche l'attendibilità della scala migliora nella versione rivisitata rispetto a quella originale.

Parole chiave: Job Insecurity; Analisi Fattoriale Esplorativa; Analisi Fattoriale Confermativa.

*Corresponding author.

Antonio Chirumbolo

Department of Social and Developmental Psychology, "Sapienza" University of Rome
Via dei Marsi 78, 00185, Rome, Italy.

Phone: +390649917667

Email: antonio.chirumbolo@uniroma1.it
(A. Chirumbolo)



Introduzione

Dopo essere stato per decenni un ambito di ricerca prettamente nordamericano e nordeuropeo (cfr. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; 2010; De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, & Schalk, 2008; Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Sverke & Hellgren, 2002), il tema dell'insicurezza lavorativa sta diventando sempre più attuale anche nel nostro paese. Lo testimonia un crescente numero di contributi scientifici pubblicati in ambito sociologico (cfr. Accornero, 2006; Gallino, 2001; 2007) e psicologico sulle conseguenze sociali e individuali della flessibilità lavorativa e del precariato (cfr. Chirumbolo, 2003; Chirumbolo & Hellgren, 2003; Chirumbolo & Areni, 2010; Ferrari & Veglio, 2005; Fraccaroli, 2007; Lozza, Libreri, & Bosio, 2013; Sarchielli, 2008). I principali fattori di questo interesse sono stati senz'altro i profondi cambiamenti economici, politici, sociali e giuridici avvenuti negli ultimi due decenni, i quali hanno condizionato in particolare il mondo del lavoro. È possibile parlare di un vero e proprio cambiamento epocale, in cui è mutata la natura stessa del lavoro. L'impatto dell'insicurezza lavorativa è infatti di proporzioni ragguardevoli: dati della E.U. indicano come circa un quinto della forza lavoro si ritiene "poco" o "per nulla" sicuro di riuscire a mantenere il proprio posto di lavoro, e circa il 49% si ritiene "poco" o "per nulla" sicuro di riuscire a trovare un nuovo lavoro in caso di licenziamento (Eurobarometro, 2009; 2011). La crisi economica, inoltre, ha amplificato non solo le condizioni oggettive del lavoro ma anche la percezione soggettiva di insicurezza lavorativa. Un trend che non sembra essere esaurito se è vero che nel 2016 il 52% degli italiani pensa che il picco negativo della crisi non sia ancora passato (a fronte del 59% della media europea) e che il peggio debba ancora venire (41% degli italiani a fronte del 47% della media europea) (Eurobarometro, 2016).

Dal punto di vista teorico, il costrutto di insicurezza lavorativa viene inquadrato all'interno della letteratura sullo stress (Lazarus & Folkman, 1984). In questa prospettiva, l'insicurezza lavorativa viene considerata un potente agente stressogeno e una esperienza sostanzialmente "soggettiva", in quanto si riferisce alla *percezione individuale* della probabilità o della minaccia di perdere il proprio posto di lavoro (cfr. Sverke & Hellgren, 2002; Probst, 2002). La componente soggettiva della valutazione individuale (*appraisal*) nel giudicare o meno una situazione come fonte di stress, gioca in questo senso un ruolo determinante. Infatti, alcune ricerche hanno messo in luce come individui posti nella stessa situazione "oggettivamente" insicura dal punto di vista lavorativo, possano in realtà evidenziare livelli di insicurezza "soggettiva" (ovvero percepita) profondamente diversi (Klandermans & Van Vuuren, 1999).

Alcune elaborazioni teoriche del costrutto hanno fatto riferimento a diverse componenti dell'insicurezza lavorativa (cfr. Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Lee, Bobko, & Chen, 2006). Più recentemente, Hellgren, Sverke, e Isaksson (1999) individuano due diversi aspetti, a seconda dell'oggetto della minaccia percepita: la *jobinsecurity quantitativa* (ovvero la minaccia al proprio posto di lavoro) e la *job insecurity qualitativa* (ovvero la minaccia ad aspetti e caratteristiche importanti del proprio lavoro, come mansioni, ruolo, salario, carriera). Al contrario, De Witte e coll. (2005; Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014) distinguono tra una componente *cognitiva* (percezione della probabilità di essere licenziato) e una componente *affettiva* (timore, paura di essere licenziato) dell'insicurezza lavorativa. Attualmente non vi è un sostanziale accordo sulla relativa e rispettiva importanza degli effetti di ciascuna di queste diverse componenti dell'insicurezza lavorativa (cfr. De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall, & Hellgren, 2010; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Molto frequentemente si fa più semplicemente riferimento a una dimensione "globale" di insicurezza lavorativa che racchiude le componenti sia cognitive che affettive del costrutto (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2004).

Gli antecedenti della insicurezza lavorativa possono essere rinvenuti nelle condizioni "oggettive" in cui si trova il lavoratore, dovute al mercato del lavoro o a cambiamenti organizzativi in atto (p.es. ristrutturazioni, razionalizzazioni, ridimensionamento del personale etc.), o in aspetti più legati alla condizione socio-demografici del lavoratore (cfr. Cheng & Chan, 2008; Keim, Landis, &

Pierce, 2014; Naswall & De Witte, 2003). In generale, tuttavia, la ricerca psicologica si è concentrata in misura maggiore sugli effetti della job insecurity. In particolare, Sverke, Hellgren e Naswall (2002) hanno elaborato un modello teorico sulle conseguenze dell'insicurezza lavorativa che ha ottenuto un notevole impatto nella letteratura scientifica. Da una parte è possibile distinguere tra conseguenze *immediate* e a *lungo termine* della job insecurity, a seconda dell'arco temporale in cui si manifestano. Dall'altra, tali effetti possono essere differenziati a seconda che essi siano orientati verso l'*organizzazione* o verso l'*individuo*. A livello individuale, elevati valori di insicurezza lavorativa sono di solito associati a un peggiore stato di salute generale, sia fisico che psicologico; a presenza di burnout, distress e insoddisfazione per la propria vita; a relazioni familiari conflittuali e deteriorate; a una minore autostima (per una meta analisi cfr. Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002; per una rassegna cfr. De Witte, 1999; 2005; De Witte et al., 2012; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Inoltre, per ciò che riguarda le ricadute sull'organizzazione, maggiori livelli di insicurezza sono associati a minore soddisfazione lavorativa e a minore *commitment* organizzativo; all'intenzione di lasciare l'organizzazione (di solito da parte delle risorse migliori); a un peggiore rendimento lavorativo; a comportamenti e atteggiamenti contro-produttivi (p.es. assenteismo, ritardi); a un minore senso di cittadinanza organizzativa e *work engagement* (energia, vigore e dedizione) a una maggiore incidenza di infortuni e incidenti sul lavoro (per una meta analisi cfr. Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002; per una rassegna cfr. De Witte, 2005; De Witte et al., 2012; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).

Un ambito sempre più rilevante della ricerca si sta orientando verso lo studio dei fattori che intervengono nel mediare e moderare la relazione tra l'insicurezza lavorativa e i suoi principali effetti negativi (Richter, 2011). Da una parte sono state individuate alcune variabili di contesto che fungono da risorse esterne nel moderare lo stress derivato dall'insicurezza lavorativa, come per esempio il supporto sociale, la partecipazione organizzativa, la "re-impiegabilità", il tipo di contratto (cfr. tra gli altri De Cuyper & De Witte, 2006; 2007; Schreurs et al., 2010; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). Dall'altra variabili disposizionali di personalità intervengono sia nell'influenzare la percezione di insicurezza (cfr. Hartley et al., 1991) sia nel modularne gli effetti (cfr. Näswall, Sverke, & Hellgren, 2005; Chirumbolo, 2015; Chirumbolo & Areni, 2010). Tra le variabili intervenienti, invece, va sottolineato il ruolo di mediatore nella relazione tra insicurezza lavorativa e diversi *outcomes* psicosociali di alcuni fattori quali il benessere occupazionale (Mauno, De Cuyper, Tolvanen, Kinnunen & Mäkikangas, 2013), la percezione di controllo (Elst, De Cuyper & De Witte, 2011), il carico di lavoro e autonomia (De Cuyper & De Witte, 2006), e gli atteggiamenti organizzativi (Chirumbolo & Hellgren, 2003).

Obiettivi del presente studio

In questo scenario, la misura della percezione soggettiva di insicurezza lavorativa assume un ruolo cruciale. È di fondamentale importanza, pertanto, poter disporre di strumenti validi e attendibili per rilevare il fenomeno in maniera puntuale. Il presente lavoro prende in considerazione la scala breve per la misura della job insecurity (Hellgren, Chirumbolo, DeWitte, Goslinga, Näswall & Sverke, 2001), la cui versione italiana è stata recentemente validata da Chirumbolo, Hellgren, De Witte, Goslinga, Naswall, & Sverke (2015). Questa scala breve si compone di cinque item con formato di risposta tipo Likert a cinque passi e, oltre all'Italia, è stata ampiamente utilizzata in alcuni paesi europei come Belgio, Olanda e Svezia. In questa sede ci proponiamo di perfezionarne le caratteristiche psicometriche attraverso la modifica della traduzione di un item, il cui funzionamento nella versione italiana appare problematico. L'item in questione è il secondo della scala (cfr. Chirumbolo et al., 2015) e misura il grado di accordo all'affermazione "*mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro*".

Il coefficiente di saturazione dell'item italiano oscilla fra 0.43 osservato nella ricerca originale di validazione (Hellgren et al., 2001) e 0.41 nella versione più recente (Chirumbolo et al., 2015). Questi coefficienti di saturazione, pur essendo superiori ai valori tradizionalmente considerati buoni o accettabili dalla letteratura (ad esempio per Overall & Klett (1972) il valore minimo di saturazione accettabile è pari a 0.35), appaiono relativamente bassi se confrontati alle saturazioni degli altri item della scala. Prendendo in considerazione, inoltre, altre ricerche svolte nel contesto italiano laddove è

stata utilizzata la stessa scala breve per la misurazione della jobinsecurity, si evidenzia come l'attendibilità della versione italiana sia più bassa della stessa versione della scala in altre lingue. In particolare, l'Alpha di Cronbach appare essere modesta, rispetto alla convenzione per cui “*l'affidabilità non dovrebbe essere inferiore allo 0.80 per un largo uso delle scale*” (Carmines & Zeller, 1979, p.51), nella ricerca di Chirumbolo & Areni (2010) ove l'affidabilità della scala è pari a 0.66. In proposito, è utile ricordare che l'attendibilità di uno strumento di misura deve essere valutata in relazione alla sua lunghezza in termini di numero di item: a parità di omogeneità di item, strumenti con più item sono più attendibili. Negli ultimi anni si assiste a una tendenza a sviluppare scale molto brevi con indici di attendibilità particolarmente alti (> 0.80). Il rischio di questi strumenti è di essere iper-specifici, ovvero misurare solo una parte specifica del più ampio spettro del costrutto considerato (Klein, 2013). Il dibattito riguardante un cut-off assoluto dell'indice di affidabilità è ancora molto aperto.

In altre ricerche l'indice di affidabilità ha valori che si avvicinano al cut-off di riferimento, pur restando inferiori allo stesso, come, ad esempio, in De Witte, Sverke, Van Ruysseveldt, Goslinga, Chirumbolo & Hellgren (2008) ove l'Alpha di Cronbach è pari a 0.79; in Sverke & Goslinga (2003) è pari a 0.78, risultando inoltre più bassa, in Italia, rispetto agli altri paesi sotto esame (Olanda $\alpha = 0.91$; Svezia $\alpha = 0.89$). Anche nello studio di Näswall, De Witte, Chirumbolo, Goslinga, Hellgren & Sverke (2001) si registra per l'Italia un valore dell'Alpha di Cronbach pari a 0.76, più basso rispetto agli altri paesi considerati (ovvero Belgio $\alpha = 0.90$; Olanda $\alpha = 0.91$; Svezia $\alpha = 0.89$)¹. In tutti questi casi, l'item 2 (“*mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro*”) appariva sempre quello relativamente più debole, tanto da suggerire un probabile problema di traduzione.

A partire da queste criticità, nel corso della fase pilota di una ricerca che comprendeva l'utilizzo della scala in questione (Castellini, 2015), si è deciso di svolgere un follow-up qualitativo, successivo alla compilazione del questionario e consistente in una decina di interviste non strutturate con occupati italiani, per discutere e approfondire il significato attribuito dagli intervistati all'item “*mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro*”. Dalle analisi di questa fase di follow-up è emerso che le persone intendevano la locuzione “mi preoccupa” come sinonimo di “mi interessa/sono interessato a”, attribuendo così all'item un significato relativo alla misura dell'interesse verso il mantenimento del lavoro e non alla preoccupazione intesa come timore per la perdita del posto di lavoro.

Dopo aver chiarito questo aspetto, si è quindi deciso di testare una modifica dell'item: da “*mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro*” a “*sono preoccupato/a di mantenere il mio posto di lavoro*”, per sottolineare maggiormente l'aspetto negativo legato alla percezione di insicurezza lavorativa. Una ulteriore fase di follow-up, successiva alla proposta di compilazione della scala contenente l'item modificato, ha confermato l'interpretazione proposta.

Nello specifico, l'obiettivo del presente lavoro è, quindi, quello di studiare le caratteristiche psicometriche della scala della job in security nella versione rivisitata, per comprendere se la modifica apportata al secondo item (da “*mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro*” a “*sono preoccupato/a di mantenere il mio posto di lavoro*”) migliori effettivamente le proprietà psicometriche della scala breve per la misura della job insecurity.

Metodo

Partecipanti

Il campione è costituito da 315 partecipanti, reclutati su base volontaria attraverso un campionamento non probabilistico presso alcuni lavoratori subordinati nelle province di Milano e Brescia. Per quanto riguarda la tipologia di professione i partecipanti sono: 11% dirigenti, 49% impiegati e 40% operai. Il 31% ha un contratto a tempo determinato, mentre il 69% a tempo indeterminato. In relazione alla variabile “genere” i partecipanti donne sono il 59%. Per quanto riguarda l'età essa ha un range che va dai 17 a 68 anni con una media di 40 anni e con deviazione standard pari a 12.66. Il 29% possiede la laurea, il 48% la licenza media superiore, il 22% la licenza media inferiore e l'1% ha la licenza elementare.

¹ Negli studi citati non sono presentati i risultati di analisi fattoriali esplorative o confermative: per questo non è possibile riportare qui le saturazioni e sono analizzati, pertanto, solo i valori del *l'Alpha di Cronbach*.

Strumenti e Procedura

Per raggiungere gli obiettivi prefissati abbiamo messo a confronto le due diverse versioni della scala della job insecurity: l'originale validata in italiano da Chirumbolo et al.(2015), vs. la versione qui proposta contenente la modifica all'item numero due. Le due scale sono state somministrate in modalità *split-half* a due sub-campioni omogenei. La scala originale di Chirumbolo et al. (2015) è stata somministrata a 157 occupati, mentre la scala rivisitata a 158 occupati. Il campione che ha compilato la scala originale è composto per il 57% da donne ed i soggetti hanno un'età compresa fra i 17 e i 65 anni (media: 39 anni, d.s. 13,6); il campione che ha compilato la scala rivista è composto per il 61% da donne ed i soggetti hanno un'età compresa fra i 20 e i 68 anni (media: 41 anni, d.s.12,7). Al fine di valutare le caratteristiche psicometriche della scala per entrambe le versioni è stata prima condotta un'Analisi Fattoriale Esplorativa (AFE),attraverso il metodo di fattorizzazione asse principale, ed è stata calcolata l'Alpha di Cronbach. Successivamente è stata condotta un'Analisi Fattoriale Confermativa (AFC) per confrontare comparativamente il fit delle due versioni.

Risultati

I risultati verranno presentati mettendo a confronto i punteggi ottenuti nella scala originale (Chirumbolo et al., 2015) con quella rivisitata, contenente l'item due modificato. L'AFE ha evidenziato l'emergenza di un fattore in entrambe le versioni della scala: nella scala originale di Chirumbolo et al. (2015) la varianza spiegata dal (primo) fattore è pari al 69% mentre nella scala rivista è pari al 78%.Nella versione originale della scala, gli autovalori del primo e del secondo fattore sono rispettivamente pari a 3.46 e 0.71; nella versione rivista l'autovalore del primo fattore è pari a 3.91 e quello del secondo 0.42. La Tabella 1 riporta i diversi coefficienti di saturazione dei singoli item relativi alle due versioni della scala della job insecurity e l'Alpha di Cronbach riguardante le due scale.

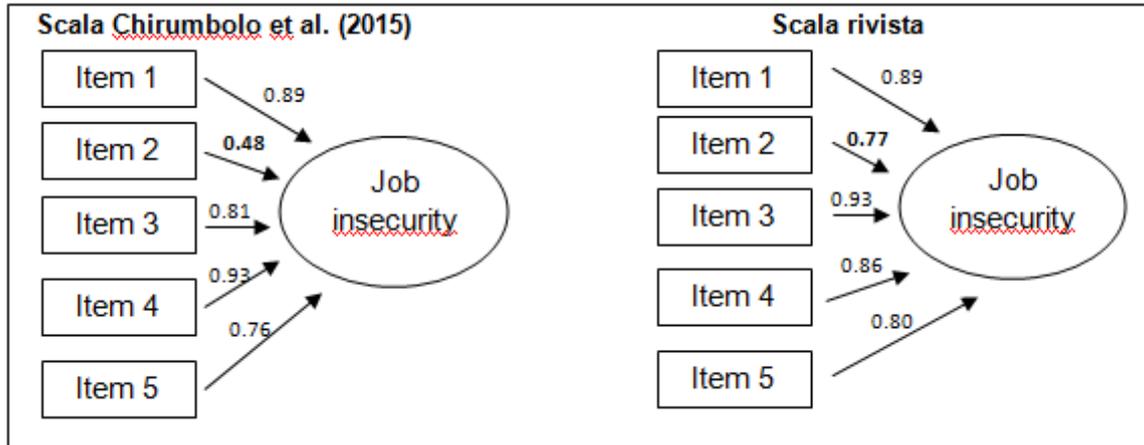
Tabella 1. Analisi fattoriale esplorativa (coefficienti di saturazione) e Alpha di Cronbach: confronto fra scale.

Item	Scala Chirumbolo et al. (2015) (n=157)	Scala rivisitata (n=158)
1. Ho paura di essere licenziato	0.87	0.89
2. Mi preoccupa/sono preoccupato di mantenere il mio posto di lavoro	0.51	0.77
3. Temo di perdere il mio lavoro	0.84	0.93
4. Temo che possano licenziarmi in un prossimo futuro	0.91	0.86
5. Sono sicuro di poter mantenere il mio lavoro	0.77	0.81
Alpha di Cronbach (α)	0.88	0.93

Considerando il coefficiente di saturazione dell'item duesi può notare come esso migliori nella versione rivisitata della scala. Inoltre è possibile osservare anche un tendenziale miglioramento dell'Alpha di Cronbach che passa da 0.88 a 0.93.

Le proprietà psicometriche della scala breve della job insecurity sono state successivamente testate tramite modelli di equazioni strutturali in AMOS (Arbuckle, 1997). I risultati della AFC e relativi indici di adattamento sono riportati in Figura 1 e in Tabella 2.

Figura 1. Analisi fattoriale confermativa della scala job insecurity - Structural Equation Modeling (SEM)



I risultati evidenziano un netto miglioramento del coefficiente di saturazione relativo al nuovo item (da 0.48 a 0.77), nonché un complessivo miglioramento degli indici di fit, considerando che l'indice di fit comparativo (CFI) è considerato accettabile se > 0.90 ed eccellente se > 0.95 (Bentler, 1990); l'indice Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) è considerato mediocre se compreso fra 0.08-0.05, buono se compreso fra 0.05-0.01 ed eccellente se < 0.01 (MacCallum, Browne & Sugawara, 1996). In particolare, l'Akaike Information Criterion (AIC) consente di comparare due modelli e di identificare il modello migliore come quello con l'AIC più basso (Burnham & Anderson, 2002).

Tabella 2. Indici di adattamento della scala

	CMIN	P	CFI	RMSEA	RMSEA		AIC
					LO 90	HI 90	
Scala Chirumbolo et al. (2015)	3.877	0.002	0.97	0.136	0.076	0.202	39.386
Scala rivista	2.415	0.034	0.99	0.095	0.024	0.165	32.074

Discussione

Il fenomeno dell'insicurezza lavorativa si configura negli ultimi anni come un problema sempre più rilevante e dotato di grande pervasività sociale, anche per i suoi effetti negativi sia sugli individui (i singoli lavoratori) sia sulle organizzazioni. La crescente rilevanza sociale del tema appare ancora più accentuata nel contesto italiano, sia per ragioni storico-politiche e giuridiche, sia per il particolare andamento economico – con particolare riferimento al tasso di occupazione – che sta caratterizzando il nostro paese. All'interno di questo quadro risulta dunque di fondamentale importanza la disponibilità di validi e affidabili strumenti da utilizzare per la misurazione del costrutto dell'insicurezza lavorativa. Fra questi, la scala di Chirumbolo et al. (2015), oltre ad avere il vantaggio di essere una scala breve, ha già dimostrato di possedere buone proprietà psicometriche, risultando sufficientemente robusta e in grado di misurare con precisione il costrutto in questione.

Le analisi qui presentate mostrano però come sia possibile migliorare ulteriormente le proprietà psicometriche di questo strumento attraverso la modifica del secondo item della scala: da *“mi preoccupa mantenere il mio posto di lavoro”* (Chirumbolo et al., 2015) a *“sono preoccupato/a di mantenere il mio posto di lavoro”*. La nuova versione di questo item sembra infatti più in grado di cogliere il timore per la perdita del posto di lavoro rispetto alla formulazione precedente, che tendeva a prestarsi a possibili fraintendimenti: in particolare in riferimento alla misura dell'interesse/importanza del mantenimento del lavoro, piuttosto che alla preoccupazione di perderlo.

In ogni caso, nonostante il fatto che la scala rivisitata migliori le proprietà psicometriche considerate rispetto a quella di Chirumbolo et al. (2015), i risultati qui proposti evidenziano un indice (RMSEA) che potrebbe essere ottimizzato ulteriormente. Infatti, per quanto lo stesso indice (RMSEA) della scala rivisitata risulti essere migliore dell'originale, i valori per entrambe le scale appaiono ancora modesti (MacCallum et al., 1996)².

Questo studio, pur avendo il pregio di dimostrare come sia possibile migliorare la robustezza della scala breve della job insecurity, presenta naturalmente alcuni limiti di cui è bene tener conto. In primo luogo, la scala non è stata validata su un campione rappresentativo della popolazione italiana di occupati. Ulteriori studi sono dunque necessari per confermare questi risultati e validare la robustezza della scala. Inoltre, non è stata considerata la validità di criterio e/o di costrutto relativa alla scala rivisitata. Riteniamo tuttavia che a tal proposito sia possibile fare affidamento sugli studi originari (per es. Hellgren et al., 2001) che hanno verificato la validità sulla versione originale della scala, dal momento che i miglioramenti ottenuti nella versione rivisitata non ne modificano sostanzialmente la struttura.

Nel complesso, questo lavoro evidenzia l'opportunità di utilizzare la scala rivisitata per la misurazione della job insecurity: sia nell'ambito della ricerca “di base” sul fenomeno, per meglio comprenderne gli antecedenti e i conseguenti, nonché le specificità del contesto italiano; sia, in ambito applicativo e organizzativo, per consentire il monitoraggio dei livelli di job insecurity degli occupati nei diversi contesti organizzativi, così da offrire ai decision makers (aziendali e/o politici) un efficace strumento per la diagnosi e la risoluzione dei problemi, in vista di un maggior benessere nella vita dei lavoratori.

Sul piano applicativo, i risultati di questa ricerca dimostrano infine l'utilità di un follow-up qualitativo, nelle fasi di validazione degli strumenti, per meglio comprendere le interpretazioni dei rispondenti sugli item dei questionari. Ciò può garantire la messa a punto di strumenti di misura sempre più in grado di interloquire “ecologicamente” con il sistema linguistico e rappresentazionale degli intervistati, consentendo di conseguenza una migliore capacità di misurare e monitorare i fenomeni in analisi.

²E' utile osservare in proposito che nella nell'articolo di Chirumbolo et al.(2015) non sono forniti gli indici di fit riguardanti il campione italiano, ma solo quelli relativi al campione complessivo, comprendente più nazioni insieme (Italia, Belgio, Olanda e Svezia).

Bibliografia

- Accornero, A. (2006). *San precariato lavora per noi*. Rizzoli.
- Arbuckle, J. L. (1997). *Amos user's guide*. Chicago: SmallWaters.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-29.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. doi: [10.1037/0033-2909.107.2.238](https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238)
- Burnham, K. P., & Anderson, D.R. (2002). *Model selection and multimodel inference: a practical information-theoretic approach*. Second edition. Springer, New York, USA.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences .Beverly Hills and London: SagePubns.
- Castellini, G. (2015). *Gli antecedenti della job insecurity: un mix di variabili contestuali*. Tesi di laurea magistrale.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- Chirumbolo, A. (2003). L'impatto dell'insicurezza lavorativa sul benessere dei lavoratori e sugli atteggiamenti verso l'organizzazione. *Rassegna di Psicologia*, 20, 63-79.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6), 554-569.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and industrial democracy*, 31(2),195-214. doi: [10.1177/0143831X09358368](https://doi.org/10.1177/0143831X09358368)
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 215-38. doi: [10.1177/0143831X03024002004](https://doi.org/10.1177/0143831X03024002004).
- Chirumbolo, A., Hellgren, J., De Witte, H., Goslinga, S., Naswall, K., & Sverke, M. (2015). Caratteristiche psicometriche di una breve scala per la misura della Job Insecurity: Uno studio cross-culturale europeo. *Rassegna di Psicologia*, 32(3), 83-98. doi: [10.7379/82119](https://doi.org/10.7379/82119)
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International journal of management reviews*, 10(1), 25-51. doi: [10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x)
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 79, 395-409. doi: [10.1348/096317905X53660](https://doi.org/10.1348/096317905X53660).
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *Work and Stress. An international journal of work, health and organizations*, 21(1), 65-84. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370701229050>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-77. doi: [10.1080/135943299398302](https://doi.org/10.1080/135943299398302).
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp.1-6.

- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T. V., Vanbelle, E., Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 11-7.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40-56. doi: 10.2753/IMO0020-8825400103
- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2008). Job insecurity, union support and the intention to resign membership: a psychological contract perspective tested among union members in four European countries. *European journal of industrial relations*, 14(1), 85-103. doi: 10.1177/0959680107086113
- Elst, T. V., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator?. *Stress and Health*, 27(3), e215-e227.
- Elst, T. V., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Eurobarometro (2009). *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union*. Retrieved from http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_276_en.pdf
- Eurobarometro (2011). *Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union*, in http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_311_en.pdf.
- Eurobarometro (2016). *Public opinion in the European Union*. In http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb83/eb83_first_en.pdf
- Ferrari, L., & Veglio, O. (2005). *Donne e uomini nel mercato del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Fraccaroli, F. (2007). *Apprendimento e formazione nelle organizzazioni. Una prospettiva psicologica*. Il Mulino.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Laterza, Roma-Bari.
- Gallino, L. (2007). *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Laterza, Roma-Bari.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984), Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-48.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010), Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19. doi: 10.2753/imo0020-8825400101.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. Sage.
- Hellgren, J., Chirumbolo, A., DeWitte, H., Goslinga, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2001). *European unions in the wake of flexible production: A cross-cultural validation of a job insecurity measure in a SALTSA project*, Report 6:2002, Prague: National Institute of Working Life & SALTSA.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and organizational Psychology*, 8, 179-95. doi: 10.1080/135943299398311
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 145-53. doi: 10.1080/135943299398294.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, X. Z. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied psychology*, 55(4), 512-40. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00233.x

- Lozza, E., Libreri, C., & Bosio, A. C. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extra organizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 89-105. doi: 10.1177/0143831X12436617
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149. doi: 10.1037/1082-989X.1.2.130
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 189-215. doi: 10.1177/0143831X03024002003
- Näswall, K., De Witte, H., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J., & Sverke, M. (2001). *European unions in the wake of flexible production: Who feels job insecurity? What characterizes insecure workers in Europe?* in a SALTSA project, Report 6:2002, Prague: National Institute of Working Life & SALTSA.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress*, 19(1), 37-49.
- Overall, J. & Klett, C. J. (1972), *Applied multi-variate analysis*, New York: McGraw-Hill.
- Probst, T. M. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. In J. M. Brett, F. Drasgow (eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale (nj), 141-68.
- Right Management Consultants (2005). *Career Confidence Index: Overview and key findings*, in <http://www.right.com/documents/ccidocs/13-38-1-2-2005-2.pdf>.
- Right Management Consultants (2006). *Career Confidence Index: dati e considerazioni*, <http://www.rightmanagement.it/assets/x/50403>.
- Richter, A. (2011). *Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender*. Università di Stoccolma: Tesi di Dottorato.
- Sarchielli, G. (2008). *Psicologia del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work and Stress. An international journal of work, health and organizations*, 24 (1), 56-72. doi: 10.1080/02678371003718733
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002), The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-64. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job insecurity. A literature review*, Report 2006:1. National Institute for Working Life & saltsa, Stockholm.
- Sverke, M. & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: exit, Voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 241-70. doi: 10.1177/0143831X03024002005
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: Peter Lang.